

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bekerja merupakan suatu kewajiban manusia yang harus dipenuhi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Bekerja bukan hanya sekedar memperoleh penghasilan dan mengejar kekayaan, akan tetapi dalam bekerja juga harus dilandasi dengan norma yang ada dalam tempat bekerja. Bekerja membuat seseorang memperoleh suatu pengalaman, baik pengalaman manis maupun pengalaman pahit. Pengalaman manis dapat membuat karyawan termotivasi dan merasa nyaman dalam bekerja, namun berbeda ketika karyawan mendapatkan pengalaman pahit. Ketika seorang karyawan mendapatkan pengalaman pahit, maka dapat menurunkan motivasi dalam bekerja. Penurunan motivasi ini dapat berakibat terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan merekrut para karyawan untuk bergabung ke dalam perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Menurut Istijanto (2006: 205) komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas. Seorang karyawan yang memiliki sikap loyalitas, apapun yang didapat ia akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Steers & Porter dalam Martiwi (2012: 45) loyalitas kerja karyawan mempunyai beberapa faktor

yaitu: karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, serta pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan. Selain faktor karakteristik individu terdapat juga faktor dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Menurut Nitisemito (2004: 183) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan”. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perasaan karyawan menjadi lebih nyaman dan aman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Menurut Hermawan dan Riana (2012: 6) dari hasil penelitiannya terdapat 4 faktor yang menentukan loyalitas karyawan. Keempat faktor tersebut adalah faktor kompensasi dengan eigen value sebesar 4,366; faktor tanggung jawab dengan eigen value sebesar 3,925; faktor disiplin dengan eigen value sebesar 3,862 serta faktor partisipasi memiliki eigen value sebesar 2,738. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada 4 faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas yaitu faktor kompensasi, faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi. Apabila salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi secara maksimal maka dapat berakibat terhadap perilaku karyawan dan menurunnya produktivitas kerja.

Pertama, faktor kompensasi menurut Handoko (2014:15) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Karyawan akan merasa dihargai apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan perjanjian sebelumnya. Pemberian kompensasi yang sesuai akan menimbulkan loyalitas dan rasa memiliki pada diri karyawan terhadap

perusahaan. Kedua, faktor tanggung jawab dan disiplin pada dasarnya diperoleh dari masing-masing individu. Pada waktu akhir pekan kebanyakan karyawan meninggalkan tempat kerja lebih awal, hal ini dapat terjadi karena tidak memiliki rasa tanggung jawab dan sikap disiplin yang tinggi. Namun sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab, disiplin serta rasa memiliki terhadap perusahaan maka akan bersedia bekerja sampai waktu kerja habis atau bahkan juga bersedia untuk lembur. Ketiga, faktor partisipasi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan dan perusahaan berharap para karyawannya memberikan kontribusi yang positif untuk kemajuan perusahaan. Apabila partisipasi yang diberikan karyawan baik dan memuaskan maka perusahaan juga akan memberikan pelayanan yang baik kepada para karyawannya. Pelayanan yang diberikan seperti program rekreasi, beasiswa pendidikan, *cafeteria* dan ragam pelayanan lain yang menyangkut mengenai lingkungan sekitar tempat kerja. Dari penjelasan tersebut faktor kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi mempunyai arti penting terhadap loyalitas kerja karyawan.

Namun demikian, berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Towers Watson* perusahaan jasa profesional terkemuka tentang *Global Workforce Study 2012* yang mencakup lebih dari 32.000 karyawan dari 29 negara termasuk Indonesia. Hasil survei tersebut menemukan sekitar 27% karyawan Indonesia dalam dua tahun mendatang kemungkinan akan meninggalkan pekerjaan saat ini, dan sebanyak 42% karyawan yakin harus meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. *Global*

*Workforce Study 2012* yang melibatkan 1005 karyawan Indonesia memberikan temuan-temuan penting bagi perusahaan dan para pimpinan dalam elemen-elemen lingkungan kerja untuk membentuk perilaku dan kinerja karyawan yang lebih positif guna mendukung tujuan pertumbuhan bisnis. Survei ini dirancang untuk menjelaskan bagaimana persepsi karyawan mempengaruhi perilaku dan kinerja, serta *engagement* pada pekerjaan dan komitmen terhadap perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat dimaknai “ bahwa telah terdapat kesenjangan loyalitas kerja di Indonesia”. Hal ini tentu tidak dapat dibiarkan secara terus-menerus yang nantinya dapat berdampak negatif terhadap perekonomian Indonesia.

Hasil wawancara dengan Bapak Heri Purwanto Kepala HRD PT. Tiga Serangkai Surakarta mengatakan bahwa dalam dua tahun terakhir ini PT. Tiga Serangkai sering membuka lowongan pekerjaan untuk berbagai staff di semua bagian. Beliau juga mengatakan alasan karyawan mengundurkan diri antara lain orientasi masa depan yang berhubungan dengan prestasi, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan juga masalah kontrak kerja. Hal-hal tersebut yang membuat karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Adapun prosentase karyawan yang keluar diperoleh tahun 2013 sebesar 27% sedangkan tahun 2014 sebesar 31%.

Bertolak dari dasar teori diatas, dalam penelitian ini sebagai faktor penduga loyalitas kerja karyawan sengaja dipilih faktor karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan berbagai alasan yang cukup mendasar. Pertama, karakteristik individu menurut Ahmadi (2009: 239) yaitu sebagai tingkah laku

manusia yang merupakan pencerminan dari seluruh pribadinya. Menurut Subkhi dan Jauhar (2013: 24-26) menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, dan jumlah tanggungan serta masa kerja. Karakteristik yang berbeda-beda dari setiap karyawan dapat mempengaruhi aktivitas dan kegiatan yang sedang dijalani. Hal ini dapat menjadi masalah apabila tidak ada rasa toleransi dan saling menghargai. Kedua, lingkungan kerja menurut Nitisemito (2004) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah, aman dan nyaman dalam berkerja. Berdasar dari paparan di atas peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam judul penelitian “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TIGA SERANGKAI SURAKARTA TAHUN 2014”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Bertolak dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, ada beberapa masalah yang berkaitan dengan loyalitas kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja. Adapun masalah-masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Loyalitas kerja yang dimiliki karyawan cenderung masih rendah seperti yang diungkapkan oleh manajer HRD PT. Tiga Serangkai sehingga rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan juga masih rendah.
2. Program *benefit* karyawan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan kurang memuaskan.
3. Perbedaan karakteristik setiap karyawan yang terkadang dapat mengganggu jalannya pekerjaan.
4. Lingkungan kerja kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari paparan latar belakang diatas, agar masalah yang diteliti tidak meluas maka peneliti perlu melakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah ini sangat penting karena merupakan fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini terbatas pada karyawan di PT. Tiga Serangkai Surakarta
2. Loyalitas kerja karyawan dibatasi pada kesetiaan dan pengabdian dalam bekerja.
3. Karakteristik individu dibatasi pada umur, jenis kelamin, pengalaman kerja serta sifat kepribadian.
4. Lingkungan kerja dibatasi pada lingkup internal tempat karyawan bekerja.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari paparan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta ?
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini diperlukan adanya tujuan yang berfungsi sebagai acuan pokok terhadap masalah yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat bekerja secara terarah dalam mencapai data sampai pada pemecahan masalah. Adapun tujuan masalah penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tiga serangkai Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Tiga Serangkai Surakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya adalah :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan pengembangan teori loyalitas kerja, karakteristik individu, dan lingkungan pada perusahaan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Karyawan**

Memberikan petunjuk dan sumber informasi mengenai lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman serta loyalitas kerja yang harus dimiliki oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

#### **b. Bagi Perusahaan**

- 1) Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatur karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman saat sedang bekerja.
- 2) Sebagai bahan masukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Menambah wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam loyalitas kerja, karakteristik individu, dan lingkungan kerja karyawan untuk penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.